

Aleksy Rusinowicz^{*}

PRACOWNICZE PROGRAMY EMERYTALNE – BŁĄD SYSTEMU, CZY ŹRÓDŁO OSZCZĘDNOŚCI EMERYTALNYCH

1. WSTĘP

Zachodzące od wielu lat zmiany w strukturze demograficznej ludności zmuszają do poszukiwania nowszych i dostosowanych do rynku finansowego form zabezpieczeń, o które powinny zabiegać osoby zainteresowane bezpieczeństwem emerytalnym. W ostatnich latach w Polsce występuje dynamiczny wzrost liczby osób pobierających świadczenia emerytalne oraz jednocześnie maleje liczba osób płacących składki emerytalne. Konsekwencją powyższych zmian jest problem niestabilności finansowej systemu emerytalnego, który w przyszłości będzie się pogłębiał, pomimo wprowadzonej w latach dziewięćdziesiątych minionego wieku reformy systemu emerytalnego. Reforma systemu ubezpieczeń społecznych i systemu emerytalnego nie pozostawia wątpliwości, że świadczenia w nowym systemie cechować będzie niższa wysokość. Jednym z jej elementów jest wprowadzenie idei odpowiedzialności za swoją przyszłość, czego wyrazem jest ukonstytuowanie trzeciego filara systemu emerytalnego, opierającego się na indywidualnych formach oszczędzania na emeryturę. Dodatkowo od własnej przezorności i świadomości zależeć będą dochody po przejściu na emeryturę. Obok wielu innych rozwiązań ustawodawca przewidział także możliwość gromadzenia środków w ramach pracowniczych programów emerytalnych. Z powszechnie dostępnych informacji wynika jednak, że nie cieszy się on w naszym kraju znaczącym zainteresowaniem i nie stanowi dla zatrudnionych pracowników atrakcyjnej formy oszczędzania. Powstaje zatem pytanie, czy pracownicze programy emerytalne mogą okazać się w przyszłości jednym z podstawowych źródeł oszczędności emerytalnych?

Artykuł przybliży cel, istotę i zasady funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych, podejmuje próbę dostrzeżenia korzyści płynących z pro-

^{*} Mgr, Uniwersytet w Białymstoku.

gramu zarówno dla pracodawcy jak i pracownika. Wskazanie wad i zalet programów stanowić ma jedynie przyczynek do dyskusji na temat ich funkcjonowania i ewentualnych zmian. Podstawę artykułu stanowią studia literatury przedmiotu oraz dane statystyczne.

2. GENEZA I ZASADY DZIAŁANIA PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

Pierwsze plany emerytalne założono w Stanach Zjednoczonych w końcu XVIII w. w celu zapewnienia godziwego życia żołnierzom, którzy zostali inwalidami podczas wojny z Anglią. W początku XIX w. zakładowymi systemami emerytalnymi obejmowani byli pracownicy sektora publicznego oraz niektórych gałęzi gospodarki. Wzrost popularności pracowniczych programów emerytalnych przypada na przełomie XIX i XX w. w okresie wzmożonej industrializacji. Wtedy to przedsiębiorcy mając na uwadze stabilizację zatrudnienia oraz rozwój przedsiębiorstwa wprowadzali plany emerytalne. Stały się one dla pracodawców dodatkową formą akumulacji kapitału, obniżały jego cenę i finansowały długoterminowe inwestycje. Emerytury zakładowe stanowiły instrument transferowania płac w kapitał inwestycyjny. W skali makroekonomicznej wpływały pozytywnie na zachowanie spokoju społecznego w kraju oraz poprzez gromadzone przez nie oszczędności zamieniane na inwestycje wpływały na rozwój gospodarki.

Współcześnie programy emerytalne są dla pracowników są źródłem dodatkowych lub uzupełniających dochodów na starość, wpływają na wzrost indywidualnych oszczędności wyrównując poziom zamożności. W wielu krajach europejskich funkcjonują zakładowe systemy emerytalne stanowiące uzupełnienie systemów powszechnych. Ich skala uzależniona jest od sytuacji dochodowej przedsiębiorstw oraz uwarunkowań prawnych, np. w Niemczech należy do nich blisko 60% osób podlegających ubezpieczeniu społecznemu, a pracownicze programy emerytalne objęte są prawem pracy [Pawelec 2008: 18]. Również w innych krajach europejskich cieszą się one ogromną popularnością.

Zasadniczy wpływ na przeprowadzoną w Polsce reformę systemu ubezpieczeń społecznych miał raport Banku Światowego: *Averting the Old Age Crisis. Policies to Protect the Old and Promote Growth* [1994]. Istota nowego systemu emerytalnego zawiera się w jego nazwie „bezpieczeństwo dzięki różnorodności”¹. Podstawową koncepcją, na której zasadziła się reforma było zróżnicowanie źródeł świadczeń emerytalnych, co ma zapewnić większe bezpieczeństwo i niezawodność systemu [Szewczyk 2000: 40].

¹ Więcej w: *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności...* [1997].

Nowy, zreformowany system emerytalny składa się z trzech elementów, nazywanych również filarami:

- pierwszy finansowany jest składką w drodze repartycji (ma zapewnić powszechną emeryturę z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych),
- drugi finansowany jest metodą kapitałową, w ramach którego środki pieniężne z ubezpieczenia emerytalnego trafiają do prywatnych Otwartych Funduszy Emerytalnych, których zadaniem jest ich pomnażanie,
- na trzeci składają się inne dobrowolne formy zabezpieczenia na starość w postaci m. in. pracowniczych programów emerytalnych, indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego oraz indywidualnych kont emerytalnych.

Środki zgromadzone w trzecim filarze są przejawem indywidualnej zapobiegliwości pracownika w czasie aktywności zawodowej lub zainteresowaniem pracodawcy w tworzeniu programów na rzecz zatrudnionych pracowników. Zmiany przeprowadzone w zakresie ubezpieczeń społecznych, a w szczególności w systemie emerytalnym, przejście z systemu zdefiniowanego świadczenia na system zdefiniowanej składki – i w związku z tym niższe wysokości emerytur – przyczyniły się do zmiany sposobu myślenia o przyszłości i dysponowaniu dostępnymi środkami [Rószkiewicz 2003: 7].

We współczesnym świecie oczekiwany poziom bezpieczeństwa socjalnego np. relatywnie wyższym poziomem świadczeń emerytalnych stale rośnie, a równocześnie relatywnie obniża się oferowany standard bezpieczeństwa socjalnego (zapewniany poziom świadczeń emerytalnych). Biorąc pod uwagę przymusowy charakter podstawowej części systemu emerytalnego, pracownicze programy emerytalne stanowią dobrowolny element „doubezpieczenia społecznego” tj. uzupełniającego wobec bazowego systemu zabezpieczenia społecznego stanowiącego dodatkową ochronę ubezpieczeniową służącą podniesieniu standardu bezpieczeństwa socjalnego [Szumlicz 2010: 486–487].

Pracowniczy program emerytalny (PPE) jest formą grupowego, dobrowolnego oszczędzania na przyszłe świadczenia emerytalne, która jest przeznaczona dla pracowników w tych zakładach pracy gdzie pracodawca zdecydował się przygotować, utworzyć i finansować taki program. Dobrowolność oznacza tu zarówno swobodę pracodawcy w podjęciu decyzji o uruchomieniu programu, jak i swobodę pracownika przy decydowaniu się do przystąpienia do programu emerytalnego. Pracodawca może, ale nie musi, zaproponować pracownikom utworzenie i prowadzenie programu emerytalnego. Z drugiej strony pracownik może, ale nie musi przystąpić do programu emerytalnego utworzonego przez pracodawcę [Jedrasik-Jankowska 2001: 290]. Pracowniczy program emerytalny jest formą gromadzenia dodatkowych oszczędności w ramach tzw. III filara systemu emerytalnego. Te oszczędności uzupełnią świadczenie emerytalne, jakie przyszyły emeryt otrzyma z I i II filara.

Tabela 1

Porównanie PPE z pozostałymi elementami systemu emerytalnego

	I FILAR ZUS	II FILAR OFE/ZUS	III FILAR PPE
Inwestowanie składek	NIE	TAK/NIE *	TAK
Gwarancja minimalnej stopy zwrotu	TAK	TAK	NIE
Indywidualne dopłaty	NIE	NIE	TAK
Wybór strategii inwestowania	NIE	NIE	TAK
Możliwość jednorazowej wypłaty	NIE	NIE	TAK
Dziedziczenie środków	NIE	TAK	TAK

* Składka gromadzona w OFE w ramach II filaru jest inwestowana na rynkach finansowych, natomiast składka ewidencjonowana w ZUS na nowym subkoncie jest waloryzowana nowym wskaźnikiem, który uwzględni średni wzrost Produktu Krajowego Brutto (PKB) w ciągu ostatnich 5 lat.

Źródło: opracowanie własne na podstawie <http://www.tfiskok.pl/pracowniczy-program-emerytalny-ppp.html> oraz *Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych*.

Stworzenie trójfilarego systemu emerytalnego określiło także na nowo rolę pracodawcy w tym systemie. Przed reformą pracodawca był biernym uczestnikiem systemu emerytalnego, którego rola sprowadzała się wyłącznie do odprowadzania składek. W nowej strukturze systemu emerytalnego umożliwiono natomiast pracodawcy odgrywanie aktywnej roli w zakresie kształtowania emerytur swoich pracowników. W dużej mierze od pracodawcy prowadzącego program zależy, jaka będzie wysokość uposażenia emerytalnego zatrudnionego przez niego pracownika.

3. ZASADY DZIAŁANIA PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

Pierwotnym aktem prawnym dającym możliwość prowadzenia pracowniczych programów emerytalnych była *Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych*. Obecnie zasady tworzenia i działania pracowniczych programów emerytalnych, warunki, które powinny spełniać podmioty realizujące programy, oraz warunki uczestnictwa w tych programach określa *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych* znowelizowana *Ustawą z dnia 1 lipca 2005 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych*. Tylko w odniesieniu do takich programów może być używane określenie „pracowniczy program emerytalny”.

Zgodnie z ustawą regulującą działalność pracowniczych programów emerytalnych, programy mogą być prowadzone w formie pracowniczego funduszu emerytalnego, umowy o wnoszenie składek przez pracodawcę do funduszu inwestycyjnego, umowy grupowego ubezpieczenia pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym oraz zarządzania zagranicznego.

Pracowniczy fundusz emerytalny funkcjonuje na podobnych zasadach jak Otwarty Fundusz Emerytalny z drugiego filaru. Fundusz stanowi masa pieniężna przekazywana przez pracodawcę w imieniu pracowników. Fundusze pracownicze kupują głównie jednostki uczestnictwa specjalistycznych funduszy inwestycyjnych. Zarządzaniem zajmuje się firma zewnętrzna w formie pracowniczego towarzystwa emerytalnego, którego akcjonariuszem jest tworzący program pracodawca. Podstawową różnicą między OFE i pracowniczymi programami emerytalnymi jest to, że pracownicze towarzystwo, które zarządza pracowniczym programem emerytalnym jest instytucją typu *non-profit*, natomiast powszechne towarzystwa emerytalne zarządzające OFE funkcjonują w celu osiągnięcia zysku [Szyburska-Walczak 2012: 207]. Forma ta różni się również od formy ubezpieczeniowej tym, że nie występuje w niej element ochrony ubezpieczeniowej, która pochłania znaczną część składki emerytalnej wnoszonej do instytucji ubezpieczeniowych [Bagiński 2000: 75]. Obecnie w Polsce działa pięć takich funduszy.

Umowa o wnoszenie składek przez pracodawcę do funduszu inwestycyjnego polega na zobowiązaniu pracodawcy do wnoszenia składki za pracowników w ramach PPE. Funduszem tym może być jedynie otwarty fundusz inwestycyjny lub specjalistyczny otwarty fundusz inwestycyjny.

Umowa grupowego ubezpieczenia pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym obok gwarancji gromadzenia środków na przyszłe cele emerytalne zapewnia również wypłatę dodatkowych świadczeń w przypadku zajścia zdarzeń ubezpieczeniowych (śmierć pracownika, następstwa nieszczęśliwych wypadków itp.). Ubezpieczeniowa forma PPE obejmuje ochronę pracownika zarówno w przypadku jego przedwczesnej śmierci (wskazane przez pracownika osoby uposażone otrzymują zarówno świadczenie ubezpieczeniowe jak i wartość zgromadzonych w PPE środków) jak i w przypadku długiego życia (pracownik otrzymuje wypłatę zgromadzonych w programie środków).

Zarządzanie zagraniczne jest najnowszą formą pracowniczego programu emerytalnego wprowadzoną w konsekwencji przystosowania ustawy o pracowniczych programach emerytalnych do standardów europejskich, zawartych w *Dyrektywie Rady 98/49/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek, przemieszczających się we wspólnocie* oraz *Dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/41/WE*

z 3 czerwca 2003 r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru na takich instytucjach. Zarządzający zagraniczny to zgodnie z ustawą podmiot, niezależnie od jego formy prawnej, mający swoją siedzibę na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, podlegający nadzorowi organu nadzoru tego państwa, którego przedmiotem działalności jest gromadzenie środków pieniężnych i ich lokowanie, z przeznaczeniem na wypłatę uczestnikom programu emerytalnego po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego. Do końca 2012 r. nie zarejestrowano w Polsce ani jednego programu w formie zarządzania zagranicznego.

Pracodawca może prowadzić pracowniczy program emerytalny tylko w jednej z wymienionych form. W wyjątkowych okolicznościach takich jak nabycie przedsiębiorstwa lub zorganizowanej jego części, nabycie akcji towarzystwa emerytalnego lub połączenia pracodawców prowadzących pracownicze programy emerytalne pracodawca w okresie do 3 lat może prowadzić więcej niż jeden program.

W zależności od tego jaka instytucja finansowa zarządza środkami gromadzonymi w ramach programu uczestnikom oferowany jest produkt o charakterze czysto inwestycyjnym lub produkt łączący w sobie funkcje inwestycyjne i ochrony ubezpieczeniowej. Forma danego pracowniczego programu emerytalnego zostaje określona na etapie jego tworzenia i jest jednakowa dla wszystkich jego uczestników. Wybór rodzaju produktu nie jest więc przedmiotem indywidualnej decyzji pracownika przystępującego do programu. W trakcie funkcjonowania programu strony umowy zakładowej mogą dokonać zmiany pierwotnie wybranej instytucji finansowej.

Tworzenie pracowniczego programu emerytalnego przeprowadza się w kilku etapach, poprzez:

- zawarcie umowy zakładowej albo umowy międzyzakładowej,
- zawarcie umowy z instytucją finansową albo utworzenie towarzystwa emerytalnego i funduszu emerytalnego lub nabycie przez pracodawcę akcji istniejącego towarzystwa emerytalnego,
- rejestrację programu przez organ nadzoru.

Pracodawca podejmując decyzje o utworzeniu pracowniczego programu emerytalnego oraz dokonaniu wyboru odpowiedniej formy programu składa reprezentacji pracowników ofertę zakładowej umowy emerytalnej, określającej zasady funkcjonowania programu. Warunki umowne powinny zapewniać prawo uczestnictwa w programie co najmniej połowie liczby zatrudnionych pracowników, a w przypadku zatrudnienia więcej niż pięciuset pracowników – co najmniej jednej trzeciej pracowników zatrudnionych u pracodawcy tworzącego program. Programem takim może być objęte jedno lub kilka przedsiębiorstw, a nawet cała branża.

Kolejnym etapem po zawarciu zakładowej umowy emerytalnej jest podpisanie przez pracodawcę umowy z instytucją wskazaną przez umowę emerytalną

do gromadzenia i zarządzania środkami oraz dobrowolne przystąpienie pracownika do pracowniczego programu emerytalnego poprzez złożenie deklaracji. Uczestnik przystępuje do programu po upływie jednego miesiąca od złożenia deklaracji, natomiast zgodnie z ustawą może ją wypowiedzieć w każdej chwili zachowując okres wypowiedzenia.

Ostatnim etapem tworzenia programu jest wpis do rejestru prowadzonego przez organ nadzoru, którym zgodnie z *Ustawą z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym* jest Komisja Nadzoru Finansowego. Wpis do rejestru ma charakter konstytutywny, w związku z tym dopiero w momencie rejestracji stają się skuteczne umowy z instytucjami finansowymi gromadzącymi i zarządzającymi środkami, zakładowa umowa emerytalna oraz umowa o międzyzakładowym programie emerytalnym.

Pracowniczy program emerytalny może być zorganizowany przez każdego pracodawcę. Nie jest już konieczne spełnianie kryterium zatrudnienia odpowiedniej liczby pracowników oraz posiadania przez instytucję zatrudniającą określonego stażu [Rubel 2006: 206]. Prawo do uczestnictwa w programie przysługuje uczestnikowi, który jest zatrudniony u danego pracodawcy, nie krócej niż 3 miesiące, za wyjątkiem wyłączeń zawartych w umowie zakładowej oraz pracowników, którzy ukończyli 70. rok życia. Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych rozszerza znaczenie pojęcia „pracownik” poza zawarte w kodeksie pracy. Umowa zakładowa może skrócić lub wydłużyć staż pracy uprawniający do przestąpienia do PPE. Staż pracy jest jedynym warunkiem, od którego pracodawca ma prawo uzależnić uczestnictwo w PPE i który może modyfikować. Możliwość przystąpienia do programu nie traci nawet osoba, która już nabyła uprawnienia emerytalne jeśli nadal pozostaje w stosunku pracy. Poza pracownikami prawo do uczestnictwa w programie przysługuje również osobie fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, wspólnikowi spółki cywilnej, jawnej, spółki partnerskiej oraz komandytowo-akcyjnej i komandytowej odpowiedzialnemu bez ograniczenia, który podlega obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym. Warunkiem jednak ich uczestnictwa w PPE jest prowadzenie przez te osoby lub spółki programu dla zatrudnianych przez nie pracowników. Do PPE nie może przystąpić również osoba, która dokonała już wypłaty środków z tego programu w przypadku osiągnięcia 60. roku życia lub ukończeniu 55. roku życia oraz uzyskaniu uprawnień do wcześniejszej emerytury.

Ustawa o pracowniczych programach wyróżnia dwa rodzaje składek: podstawową oraz dodatkową. Pracodawca jest zobowiązany do prawidłowego i terminowego naliczania, potrącania oraz odprowadzania składek na rachunki uczestników.

Wysokość składki podstawowej, którą w całości finansuje pracodawca, określana jest w zakładowej umowie emerytalnej i nie może przekraczać 7% wynagrodzenia brutto uczestnika. Zmiana jej wysokości jest możliwa po

uprzedniej modyfikacji umowa zakładowej przez jej strony i dokonaniu zmian wpisu danego programu w rejestrze pracowniczych programów emerytalnych.

Wysokość składki jest ustalana w jednej z trzech możliwości:

- procentowo od wynagrodzenia uczestnika,
- w jednakowej kwocie dla wszystkich uczestników,
- procentowo od wynagrodzenia, z określeniem maksymalnej kwotowej wysokości.

Wartość składki nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalania obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne, natomiast konieczne jest zapłacenie przez uczestnika podatku dochodowego od odprowadzonej składki.

Składkę dodatkową finansuje uczestnik z własnego wynagrodzenia i to on może zmienić wysokość składki lub zrezygnować z jej wnoszenia. Suma składek dodatkowych wnoszonych przez uczestnika do jednego programu w ciągu roku kalendarzowego nie może przekroczyć kwoty odpowiadającej czteroipółkrotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej za dany rok, określonego w ustawie budżetowej, ustawie o przewidywanym budżetowym lub w ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone; Składka dodatkowa potrącana z wynagrodzenia uczestnika po jego opodatkowaniu. W umowie zakładowej wskazana jest minimalna wysokość możliwej do zadeklarowania składki.

Uczestnik programu może rozporządzać środkami zgromadzonymi na jego rachunku wskazując osoby uposażone do odbioru świadczenia w razie jego śmierci. Wypłata środków zgromadzonych z obu składek na rzecz osoby uposażonej lub spadkobiercy nie podlega podatkowi od spadków i darowizn.

W wyjątkowych sytuacjach, uzasadnionych pogorszeniem się kondycji finansowej pracodawcy istnieje możliwość zawieszenia opłacania składki podstawowej, bądź to w drodze podjęcia przez pracodawcę jednostronnej decyzji o zawieszeniu odprowadzania składki lub czasowego ograniczenia jej wysokości, bądź też – w drodze zawarcia z reprezentacją pracowników porozumienia o zawieszeniu naliczania i odprowadzania składek podstawowych lub czasowym ograniczeniu ich wysokości, przy czym zawarcie tego porozumienia może nastąpić wyłącznie w sytuacji gdy strony porozumienia uznają, iż jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy [*Jak utworzyć pracowniczy program emerytalny*, 2007: 6].

Zgromadzone oszczędności w programie można wypłacić, przenieść lub zwrócić uczestnikowi. Środki wypłaca się uczestnikowi na jego wniosek po osiągnięciu 60. roku życia, po przedstawieniu decyzji o przyznaniu prawa do emerytury i ukończeniu 55. roku życia lub osobom uposażonym w przypadku śmierci pracownika. Jeżeli uczestnik nie złoży wniosku o wypłatę, następuje ona po ukończeniu przez niego 70. roku życia, chyba że jest on nadal pracownikiem pracodawcy prowadzącego program. W takiej sytuacji wypłata następuje auto-

matycznie po ustaniu stosunku pracy. Zaoszczędzone w programie środki można, po ustaniu zatrudnienia uczestnika u pracodawcy prowadzącego program, przenieść do innego programu bądź na indywidualne konto emerytalne. Zwrot środków zgromadzonych na rachunku w programie następuje w przypadku likwidacji programu (na skutek likwidacji pracodawcy lub instytucji zarządzającej środkami), gdy uczestnik nie ma możliwości dokonania wypłaty bądź wypłaty transferowej oraz gdy w wyznaczonym terminie nie wskaże rachunku, na który ma być dokonana wypłata transferowa. Z kwoty zwracanych uczestnikowi środków pobierana jest równowartość 30% sumy składek podstawowych wpłaconych na konto uczestnika do programu i przekazana do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, celem powiększenia kapitału zgromadzonego przez uczestnika w ramach I filara systemu emerytalnego. W takim przypadku od przychodów uzyskanych w związku z uczestnictwem w programie pobierany jest podatek od zysków kapitałowych.

4. ANALIZA DZIAŁALNOŚCI PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

Na koniec 2012 r. funkcjonowały 1.094 programy prowadzone przez 1.138 pracodawców w formie:

- pracowniczego funduszu emerytalnego – 35,
- umowy o wnoszenie składek przez pracodawcę do funduszu inwestycyjnego – 301,
- umowy grupowego ubezpieczenia pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym – 758,

Nie funkcjonował żaden program w formie zarządzania zagranicznego.

Dane zawarte w tab. 2 wskazują, że mimo przyjętych rozwiązań w zakresie tworzenia pracowniczych programów emerytalnych, liczba programów nie jest znacząca. Liczba uczestników PPE stanowi zaledwie kilka procent osób czynnych zawodowo. Na przestrzeni ostatnich lat ilość zarejestrowanych rocznie programów wykazuje tendencję malejącą, w 2012 r. było ich zaledwie 33, natomiast wykreślono w tym samym roku z rejestru 55 programów, w związku z tym liczba aktywnych programów w stosunku do końca roku 2011 zmalała o 22. Ze względu na pogarszającą się sytuację ekonomiczno-finansową przedsiębiorstw wzrosła liczba wykreśleń spowodowanych likwidacją bądź upadłością pracodawcy. Na koniec 2012 r. 84% osób objętych PPE stanowili uczestnicy czynni, czy tacy, za których w ostatnim kwartale pracodawca odprowadził składki podstawowe.

Tabela 2

Dane statystyczne dotyczące rynku PPE w Polsce w latach 2004–2012

Wyszczególnienie	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Liczba działających PPE (liczba wpisanych PPE pomniejszona o wykreślone PPE)	342	906	974	1019	1078	1099	1113	1116	1094
Liczba PPE zarejestrowanych w danym roku	139	597	96	62	77	49	29	37	33
Liczba PPE wykreślonych w danym roku	4	33	25	19	15	32	15	34	55
Liczba uczestników PPE	129,1	260,3	281,5	312,1	325,0	333,5	342,5	344,6	358,1
Wartość zgromadzonych aktywów na koniec roku (w mln zł)	919	1.695	2.793	3.806	3.607	4.998	6.286	6.597	8.351
Średnia roczna składka podstawowa na uczestnika (w zł)	2.705	2.445	2.818	2.845	2.975	3.115	3.335	3.646	3.707
Średnia roczna składka dodatkowa na uczestnika (w zł)	1.025	1.042	1.127	1.013	1.001	915	1.002	1.119	1.210

Źródło: Pracownicze Programy Emerytalne w 2012 roku [2013: 6].

Pomimo nominalnego spadku liczby działających PPE systematycznie rośnie liczba jego uczestników, wysokość średniej rocznej składki podstawowej i dodatkowej na uczestnika oraz wartość zgromadzonych aktywów. Nie są to jednak zmiany wyraźne i trwałe. W takiej sytuacji trudno jest przewidywać kierunki rozwoju tej formy oszczędzania. Analizując funkcjonowanie pracowniczych programów emerytalnych na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat można powiedzieć, że zarówno tempo wzrostu oraz skala rynku nie jest satysfakcjonująca.

5. ZALETY PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

Prowadzenie Pracowniczego Programu Emerytalnego jest zgodne z ideą społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. *Corporate Social Responsibility* – CSR). Koncepcja ta stanowi fundament stabilnej budowy wartości firmy w długim horyzoncie czasowym. Kwestie związane z odpowiedzialnym gospodarowaniem, podobnie jak w krajach wysokorozwiniętych, zyskują również coraz większą rangę w naszym kraju. Pracowniczy Program Emerytalny jest elementem, który może podnieść prestiż przedsiębiorstwa wśród pracowników jak i partnerów biznesowych.

Pracownicze programy emerytalne ustanowiono jako element III filaru, który uzupełnia obowiązkową część systemu emerytalnego i pozwala przyszłym emerytom na gromadzenie dodatkowych środków. PPE nie jest produktem

umożliwiającym tylko proste oszczędzanie na cele emerytalne – jego kapitałowy charakter pozwala na pomnażanie wpłacanych składek. W konstrukcję pracowniczego programu emerytalnego wbudowane zostały rozwiązania mające na celu zrekomensowanie pracodawcom kosztów założenia PPE oraz zachęcenie ich do tworzenia programów emerytalnych w zakładach pracy. Ustawodawca nie tworzył dodatkowych zachęt potencjalnym uczestnikom PPE, gdyż samo uczestniczenie w programie stanowi dla nich korzyści – obowiązany do odprowadzania składek do programu jest pracodawca, a nie uczestnik.

Pracownicze Programy Emerytalne uznawane są za bezpieczny sposób gromadzenia środków. Obowiązuje je szereg systemowych zabezpieczeń oraz konieczność rejestracji w KNF, która może jej odmówić w przypadku, gdy Program zagraża interesom pracowników. Nadzorca ocenia także prawidłowość funkcjonowania PPE na podstawie corocznych raportów dostarczanych przez pracodawcę.

Korzyści dla pracodawcy z tytułu utworzenia pracowniczego programu emerytalnego:

- wprowadzenie PPE powoduje związanie z pracodawcą dobrych i cenionych pracowników,
- pracodawca posiada możliwość nagradzania najlepszych pracowników poprzez dokonywanie dodatkowych wpłat na ich konto PPE,
- wprowadzenie przez pracodawcę PPE jest także istotnym narzędziem polityki kadrowej, zarówno w stosunku do pracowników, jak i kandydatów do pracy; ustanowienie programu jest czynnikiem zapobiegającym fluktuacji kadr, motywującym pracowników do trwałego związania się z pracodawcą, jak również stanowi dodatkowy atut przy wyborze pracodawcy prowadzącego PPE przez potencjalnych pracowników; kwestia uczestnictwa w PPE może być istotną przesłanką przy wyborze przez kandydata do pracy określonego pracodawcy, jak i przy podejmowaniu decyzji przez pracownika (uczestnika PPE) o zmianie pracy,
- wprowadzenie PPE przez pracodawcę przekłada się na pozytywny odbiór pracodawcy na rynku pracy i zwiększenie jego konkurencyjności,
- wypracowanie wizerunku firmy – stabilnej, odpowiedzialnej, nowoczesnej, o wysokiej kulturze organizacyjnej,
- kwoty składek podstawowych (do 7% wynagrodzenia uczestnika) nie są wliczone do wynagrodzenia stanowiącego podstawę naliczania składek na ubezpieczenia społeczne,
- w przeciwieństwie do składek na ubezpieczenie emerytalne w pierwszym i drugim filarze podstawa składka z tytułu uczestnictwa w PPE nie ogranicza się do kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy,
- możliwość dopasowania programu do zmian struktury zatrudnienia pracowników,

– pracodawcy prowadzący program, których dotknęły problemy finansowe, mogą skorzystać z możliwości zawieszenia odprowadzania składki podstawowej lub ograniczenia wysokości składki podstawowej, zwalniając się w ten sposób od obowiązku odprowadzania składki podstawowej w ustalonej wcześniej wysokości; zarówno zawieszenia, jak i ograniczenia wysokości składek, pracodawca może dokonać jednostronnie oraz w drodze porozumienia zawieranego z reprezentacją pracowników,

– wydatki poniesione na prowadzenie programu stanowią dla pracodawcy koszty uzyskania przychodu,

– możliwość odliczenia podatku od towarów i usług VAT od usług obcych związanych z utworzeniem i zarządzaniem pracowniczym funduszem emerytalnym,

– PPE jest tak skonstruowanym produktem emerytalnym, że pozwala pracodawcy na dogodnie dla niego określenie warunków i zasad programu, w tym m. in. kosztów związanych z prowadzeniem programu,

– zapewnienie właściwych świadczeń pracownikom (w tym utworzenie PPE) może przekładać się na podniesienie efektywności pracy (zadowolony i lojalny pracownik będzie z pewnością bardziej wydajny) oraz na polepszenie wizerunku firmy na rynku pracy,

Korzyści dla pracowników z tytułu utworzenia pracowniczego programu emerytalnego:

– zgromadzone w ramach PPE środki są własnością pracownika,

– PPE stanowią źródło oszczędności emerytalnych, pracownicy mają możliwość uzyskania dodatkowych środków wchodzących w skład przyszłej emerytury,

– gromadzenie środków finansowych powoduje wzrost poczucia bezpieczeństwa emerytalnego,

– możliwość uzyskania świadczenia emerytalnego już w wieku przedemerytalnym,

– uczestnictwo w PPE jest całkowicie dobrowolne, pracownik, który chciałby zostać uczestnikiem programu musi złożyć u pracodawcy stosowne oświadczenie, w którym wyrazi on wolę przystąpienia i uczestniczenia w programie,

– oprócz dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego pracownicy zyskują także dodatkowe zabezpieczenie chorobowe lub wypadkowe – rentę lub jednorazowe świadczenie w przypadku stwierdzenia niezdolności do pracy,

– uzyskany dochód z inwestycji jest zwolniony z 19% podatku od zysków kapitałowych przez cały okres trwania umowy, programy te w stosunku do indywidualnych sposobów inwestowania mogą za porównywalną składkę w efekcie końcowym wytworzyć większy kapitał (oraz lepsza ochronę przy ubezpieczeniach na życie),

- przyszłe wypłaty w okresie emerytalnym nie są obciążone podatkiem dochodowym od osób fizycznych,
- możliwość zabezpieczenia finansowego rodziny w nieprzewidzianych zdarzeniach losowych,
- środki zgromadzone w ramach PPE podlegają dziedziczeniu, jednocześnie nie będąc przedmiotem opodatkowania w ramach podatku od spadków i darowizn,
- pracownicy mogą zadeklarować składkę dodatkową i oszczędzać większe kwoty na cele emerytalne, w każdym czasie mogą oni dokonać zmiany zadeklarowanej kwoty składki lub zrezygnować z jej wnoszenia,
- umowa zakładowa może przewidywać dobrowolne wnoszenie nieodpłatnie lub na preferencyjnych warunkach do funduszu emerytalnego przez uczestnika akcji uzyskanych w następstwie prywatyzacji pracodawcy,
- możliwość wyboru dogodnej formy prowadzenia programu w postaci funduszu emerytalnego, funduszu inwestycyjnego, ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego lub zarządzania zagranicznego,
- możliwość zmiany programu, który nie spełnia oczekiwań pracowników; w trakcie jego funkcjonowania strony umowy zakładowej tj. reprezentacja pracowników i pracodawca mogą dokonać zmiany pierwotnie wybranej instytucji finansowej,
- jeżeli umowy programu były zawierane przez pracodawcę z różnymi funduszami inwestycyjnymi zarządzanymi przez to samo towarzystwo funduszy inwestycyjnych, pracownik ma prawo do zmiany funduszu inwestycyjnego lub podziału środków znajdujących się w tych funduszach,
- uczestnictwo w PPE można w każdym momencie zawiesić poprzez złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu udziału w pracowniczym programie emerytalnym, ponowne przystąpienie do PPE będzie możliwe po powtórnym złożeniu deklaracji uczestnictwa,
- uczestnik może dokonać w każdym czasie wypowiedzenia udziału w programie,
- środki zgromadzone w ramach PPE nie podlegają egzekucji sądowej i administracyjnej, za wyjątkiem egzekucji mającej na celu zaspokojenie roszczeń z tytułu alimentów,
- ze względu na grupowy charakter programu koszty związane z jego zarządzaniem przez towarzystwo ubezpieczeniowe są mniejsze niż w przypadku rozwiązań indywidualnych,
- pracownicze programy emerytalne są nadzorowane w zakresie ich zgodności z prawem przez Komisję Nadzoru Finansowego. Także zagraniczny zarządzający podlega nadzorowi Komisji Nadzoru w zakresie zgodności jego działalności dotyczącej prowadzenia PPE z wymogami prawa polskiego.

6. WADY PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW EMERYTALNYCH

Programy emerytalne określone ustawą o pracowniczych programach emerytalnych (PPE), choć wprowadziły wartość uwagi możliwość grupowego oszczędzania na emeryturę w III filarze – nie są wolne od pewnych wad. PPE stanowi dość rozbudowany produkt pod względem formalno-prawnym. Skomplikowane procedury możliwe są do realizacji tylko przez duże zakłady pracy, które stać na zatrudnienie specjalistów lub opłacenie wysokich kosztów obsługi. Po uruchomieniu PPE pracodawca administruje programem, co obejmuje: naliczanie i odprowadzanie składek na rachunek instytucji finansowej zarządzającej środkami w programie w terminach wynikających z przepisów ustawy lub umowy zakładowej, przyjmowanie i przekazywanie do instytucji finansowej obsługującej program oświadczeń woli uczestników dotyczących programu, w tym oświadczeń woli o przystąpieniu do programu lub wystąpieniu z niego, o podniesieniu lub obniżeniu składki dodatkowej, o dokonaniu wypłaty lub wypłaty transferowej, informowanie uczestników programu o warunkach jego prowadzenia, przesyłanie krótkiej informacji do KNF o realizacji programu (raz w roku), dokonywanie zmian w programie (poprzez składanie odpowiedniego wniosku do KNF) w przypadku takiej potrzeby. Informowanie uczestników o warunkach prowadzenia programu może polegać np. na wywieszeniu tych warunków na tablicy ogłoszeń dostępnej dla pracowników lub w sieci intranet. Co prawda dwa ostatnie obowiązki realizowane są rzadko, a informacja o realizacji programu jest przesyłana do KNF tylko raz w roku to jednak nakłada na pracodawcę dodatkowe obowiązki. Ponadto w przypadku zawierania umowy zakładowej w przedsiębiorstwie, w którym nie działają zakładowe organizacje związkowe konieczny jest skomplikowany tryb wyłaniania i umocowywania reprezentacji pracowników.

Obecne przepisy dostatecznie nie motywują pracodawców do wdrażania PPE i upowszechniania założeń III filara systemu emerytalnego – bardziej zniechęcają niż pomagają. Procedury prawno-formalne możliwe są do realizacji tylko przez duże zakłady pracy, które stać na zatrudnienie specjalistów lub opłacenie wysokich kosztów obsługi.

Do wad PPE należy zaliczyć brak ciągłości programu w przypadku zmiany pracy, jeśli nowy pracodawca nie prowadzi tego typu programów. Pracownik rozwiązujący umowę z pracodawcą nie będzie mógł kontynuować swojego programu u innego pracodawcy nie prowadzącego PPE tracąc w ten sposób możliwość oszczędzania środków na emeryturę. Ponadto, jeżeli pracownik rozstaje się z pracodawcą to w nowym zakładzie pracy może kontynuować PPE tylko, gdy jest on realizowany przez tą samą instytucję finansową. Podobna sytuacja wystąpi w przypadku rozwiązania stosunku pracy i braku indywidualnego konta emerytalnego lub indywidualnego konta zabezpieczenia emerytalnego, na które można byłoby przekazać środki z PPE w celu kontynuowania oszczędzania na

emeryturę za pomocą innych dostępnych form. Dodatkowo w takiej sytuacji umowa ubezpieczeniowa nie będzie kontynuowana. Ma to istotne znaczenie w przypadku osób, dla których podjęcie indywidualnego ubezpieczenia jest niemożliwe ze względów wysokich kosztów związanych z wiekiem lub ze względów zdrowotnych.

Wadą programu z punktu widzenia uczestnika okazuje się dostępność do zgromadzonych przez niego środków. W każdej chwili można wypowiedzieć udział w programie poprzez złożenie pracodawcy pisemnego oświadczenia. W przypadku wypowiedzenia uczestnictwa w programie dotychczas zgromadzone środki pozostają jednak na rachunku w PPE. Wcześniejsza wypłata zgromadzonych środków do rąk uczestnika programu może nastąpić w jednym z trzech ustawowo określonych trybów: wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu i po spełnieniu szeregu ustawowych przesłanek. Zwrot, czyli wycofanie środków zgromadzonych w ramach programu, może nastąpić jedynie w przypadku likwidacji PPE, gdy uczestnik nie ma możliwości dokonania wypłaty bądź wypłaty transferowej. Przy dokonywaniu zwrotu uczestnik nie otrzymuje jednak wszystkich zgromadzonych środków, 30% sumy składek podstawowych wpłaconych do programu jest wówczas przekazywane do ZUS, a od uzyskanych przychodów potrącany jest 19% „podatek Belki”. Podsumowując, jeżeli nie wystąpi jedna z wymienionych w ustawie przesłanek uczestnik pomimo wypowiedzenia udziału w programie nie otrzyma zgromadzonych na nim środków.

Do programu nie mogą przystąpić pracownicy, którzy ukończyli 70 rok życia. Również pracownicy, którzy wcześniej dokonali wypłaty środków z PPE nie mogą ponownie do niego przystąpić. Również osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych nie mogą być uczestnikami programu. Biorąc pod uwagę skalę zatrudnienia na podstawie tychże umów w Polsce jest to wyraźne ograniczenie dostępu do programu.

Od programów nie wymaga się uzyskiwania minimalnej stopy zwrotu. Brak ustawowej gwarancji podobnej jak w Otwartych Funduszach Emerytalnych wynika z dobrowolnego i uzupełniającego w stosunku do pozostałych „filarów” charakteru programu oraz z możliwości wyboru strategii inwestowania przez jego uczestników. Znana jest jedynie wysokość składki, natomiast niewiadomą pozostaje wysokość przyszłego świadczenia. Wysokie ryzyko, brak gwarancji oraz niepewność co do wysokości zgromadzonych środków często zniechęcają potencjalnych uczestników programu, a jeżeli są już uczestnikami programu nie decydują się na wnoszenie składek dodatkowych.

Pracownicze Programy Emerytalne niosą za sobą również negatywne skutki wpływając na wysokość świadczeń pochodzących z dwóch pozostałych „filarów”. Wszystkie składki pochodzące z wynagrodzeń pracowniczych są dzielone pomiędzy co najmniej dwa pierwsze „filary” i w momencie uruchomienia pracowniczego programu emerytalnego część tej kwoty przekazywana jest właśnie do programu, a nie do pozostałych filarów. Im więcej przekazanych środków do PPE tym niższy poziom świadczeń emerytalnych z dwóch pozostałych filarów.

7. PODSUMOWANIE

Pracownicze programy emerytalne odgrywają ważną rolę w całym systemie emerytalnym. Zgromadzone w nich środki mają uzupełnić do zadowalającego poziomu wysokość świadczeń emerytalnych pochodzących z tzw. obowiązkowych filarów. Konieczność gromadzenia środków na zabezpieczenie swoich potrzeb w wieku emerytalnym trzeba uznać za ważny cel życiowy, na rzecz którego warto ograniczyć bieżącą konsumpcję. Dwufilarowy system emerytalny (w tym zwłaszcza system repartycyjny, którym jest I filar) w świetle uwarunkowań ekonomicznych i prognoz społecznych może okazać się niewystarczający dla zapewnienia odpowiedniego poziomu świadczeń emerytalnych. Z tego też względu szczególnego znaczenia nabiera emerytura pochodząca z III filara systemu emerytalnego, w tym świadczenie, które będzie wypłacane ze środków zgromadzonych w PPE.

Analiza funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych wskazuje, iż zarówno konstrukcja samego programu jak i efekty jego działania niosą za sobą wiele korzyści zarówno dla pracodawcy jak i pracownika. Jednak efekty działań programów wskazują na bardzo ograniczone zainteresowanie programem. PPE jest skonstruowane tak, że dobra wola pracodawcy jest konfrontowana ze skomplikowaną procedurą administracyjną. Widoczne są obszary, w których możliwe byłoby uproszczenie reguł tworzenia, funkcjonowania i obsługi pracowniczych programów, co mogłoby przyczynić się do zwiększenia efektywności tego systemu. Produkt wymaga wyeliminowania dotychczasowych niedoskonałości oraz zastosowania dodatkowych, oczekiwanych rozwiązań zmierzających do upowszechnienia programu na skalę porównywalną z krajami Europy Zachodniej, gdzie pełnią one rolę jednego z gwarantów bezpieczeństwa emerytalnego. Skuteczność pracowniczych programów emerytalnych zależeć będzie od właściwych kierunków jego ewaluacji.

BIBLIOGRAFIA

- Averting the Old Age Crisis Policies to Protect the Old and Promote Growth*, 1994, Oxford.
- Bagiński I., 2000, *Międzyzakładowe Pracownicze Programy Emerytalne Pracownicze fundusze emerytalne w III filarze*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa.
- Bezpieczeństwo dzięki różnorodności. Reforma systemu emerytalno-rentowego w Polsce*, 1997, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego, Warszawa, czerwiec.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2003/41/WE z 3 czerwca 2003 r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru na takimi instytucjami*, DzUrz UE L 235 z 23.09.2003.
- Dyrektywa Rady 98/49/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek, przemieszczających się we wspólnocie*, DzUrz WE L 209 z 25.07.198.

- Jędrasik-Jankowska I., 2001, *Ubezpieczenie emerytalne Trzy filary*, Wydawnictwo Prawnicze PWN, Warszawa.
- Pracownicze Programy Emerytalne w 2012 roku*, 2013, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa.
- Pawelec J., 2008, *Zakładowe systemy emerytalne w Niemczech i Austrii*, „Polityka Społeczna”, nr 1.
- Rószkiewicz M., 2003, *Zabezpieczenie własnej starości na tle innych potrzeb Polaków*, „Polityka Społeczna”, nr 9.
- Rubel K., 2006, *Pracownicze programy emerytalne i indywidualne konta emerytalne*, [w:] G. Szpor (red.), *System ubezpieczeń społecznych zagadnienia podstawowe*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa.
- Szewczyk-Nadrzewia M., Wilimowska Z., 2000, *Fundusze emerytalne na polskim rynku*, OPO, Bydgoszcz.
- Szumlicz T., 2010, *Ubezpieczenia w systemie zabezpieczenia społecznego*, [w:] J. Handschke, J. Monkiewicz (red.), *Ubezpieczenia podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Poltex, Warszawa.
- Szyburska-Walczak G., 2012, *Ubezpieczenia społeczne repertorium*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa.
- Ustawa z dnia 1 lipca 2005 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych*, DzU 2005, nr 143, poz. 1202.
- Ustawa z dnia 17 grudnia 2009 r. o zmianie ustawy o indywidualnych kontach emerytalnych i pracowniczych programach emerytalnych*, DzU 2009, nr 18, poz. 98 z dn. 04 lutego 2010 r.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, DzU 2004, nr 116, poz. 1207 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym*, DzU 2006, nr 157, poz. 119 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych*, tekst jedn., DzU 2001, nr 60, poz. 623 z późn. zm.
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych*, DzU 2000, nr 14, poz. 176 z późn. zm.
- <http://www.tfiskok.pl/pracowniczy-program-emerytalny-ppe.html> [data dostępu: 31.07.2013].

Aleksy Rusinowicz

PRACOWNICZE PROGRAMY EMERYTALNE – BŁĄD SYSTEMU, CZY ŹRÓDŁO OSZCZĘDNOŚCI EMERYTALNYCH

Efektywne i skuteczne zorganizowanie systemu zabezpieczenia emerytalnego należy obecnie do najtrudniejszych i najistotniejszych problemów społecznych. Rosnące kwoty dotacji budżetowych do systemu emerytalnego wskazują na konieczność poszukiwania alternatywnych źródeł finansowania bezpieczeństwa emerytalnego. Pracownicze Programy Emerytalne są formą zorganizowanego, grupowego i systematycznego oszczędzania pieniędzy na przyszłą emeryturę. W Polsce programy funkcjonują od kilkunastu lat i składają się na III filar systemu emerytalnego. Są to programy emerytalne tworzone przez pracodawców dla zatrudnianych przez nich pracowników.

Z uwagi na brak dostatecznej informacji i dyskusji na temat pracowniczych programów emerytalnych w artykule omówiono zasady działania pracowniczych programów emerytalnych w Polsce oraz dokonano próby identyfikacji zalet i wad obecnego rozwiązania ocenę pozostawiając czytelników.

**OCCUPATIONAL PENSION SCHEMES – SYSTEM ERROR,
WHETHER THE SOURCE OF THE RETIREMENT PROVISION**

Nowadays, the effective and efficient organisation of the pension security system is regarded to be one of the most difficult and important social problems. The increasing amount of the budget to the pension system indicates that the search for alternative sources of financing of retirement security is necessary. Occupational pension schemes are forms of a structured, systematic and saving money on for future retirement. For several years there are various programs that build up the third pillar of the pension system in Poland. These are pension schemes created by employers for workers employed by them. Due to the lack of sufficient information and discussion on occupational retirement provision, in the article there is a discussion concerning principles of occupational retirement provision in Poland as well as an attempt to identify the pros and cons of the solution. The assessment is left for the reader.